The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	スウェーデンにおける子育て世代のワーク・ファミリー・バランス再考 : ジェンダーと国際比較の視点から
Author(s)	高橋, 美恵子
Citation	IDUN ー北欧研究ー. 2015, 21, p. 223-246
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/95515
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

スウェーデンにおける子育て世代のワーク・ファミリー・バランス再考
— ジェンダーと国際比較の視点から —

高橋 美恵子

1. はじめに

スウェーデン社会における性別役割分業の構造を説き起こし，先駆的な問題提起を行った研究報告書 *Kvinnors liv och arbete*（『女性の生活と仕事』Dahlström *et al.* 1962）[1] が発表されてから半世紀余が過ぎた．分岐点となった 1970 年代，男女の機会平等の観点から共働き型社会へと舵を切り，女性の就労と男性のケアワークの分担というレトリックを掲げていくこととなる (Klinth 2005)．同国の両立支援にむけた取組みの特徴は，ワーク・ライフ・バランス（WLB）という概念が学際レベルで唱えられる前から，男女双方の仕事と家庭生活のバランスの重要性を説いていた点に見出せる．その後もジェンダー平等の視点を強化し，両立支援施策も改正を重ね，働く親をもつ子どもにとっての最善の利益の観点からも諸政策を展開している（高橋 2011a）．スウェーデンの取組み姿勢は，EU（ヨーロッパ連合）諸国に少なからず影響を与えてきた．

21 世紀の先進福祉諸国において，ワーク・ライフ・バランスは，仕事と家庭の両立の実現のみを目指す概念としてではなく，「ディーセント・ワーク（Decent work：働きがいのある人間らしい仕事）」を前提に，働く男女が時間的ゆとりをもって豊かに暮らせる生活の質を包含する概念として捉える必要があるだろう．ILO（国際労働機関）が 1999 年に目標として設定したディーセント・ワークは，① 健全な労働時間，② ファミリーフレンドリーな労働時間，③ ジェンダー平等，④ 企業の生産性の向上，⑤ 労働時間の選択・決定への影響力，を通して実現できるとされている (Messenger 2006)．

OECD が 2011 年より発表している「より良い暮らし指標」2014 年版によると，対象国 36 ヵ国中，スウェーデンは総合 3 位で，WLB の達成度は 6 位である．一方，日本の総合順位は 20 位で，WLB の達成度は 31 位に留まる（表 3 参照）．日本でも，WLB の実現にむけた取組みが，国・自治体や民間企業レベルで実施されている．従来のような女性の就労促進や少子化対策の側面からだけではなく，男性の家庭・育児参加といった観点からの議論も散見されるようになってきた．しかしな

[1] 同書発表後 30 年を記念して刊行された，*Kvinnors och mäns liv och arbete* (Joan Acker *et al.* 1992) に依拠する．

がら，男女双方の家庭生活時間の確保や生活の質を視野に入れた具体的かつ有効的な施策が，広く社会で講じられているとは言い難い．

これまでにEU先進諸国との比較の視点から行ってきた実証研究を通じて，筆者らは，日本のワーク・ファミリー・バランス(WFB)[2] の問題点は，① ジェンダー・ギャップ，② WFB推進施策・制度と実践のギャップ，③ 個人の理想と現実のギャップ，の存在にあると捉えている．②と③が発生する要因は，①の解消にむけた取組—つまりジェンダー平等実現への取組み—が十分ではないことに加え，長時間労働が常態化し，所定労働時間内で終業できない働き方とWFB施策の実践が妨げられる職場風土にある（Takahashi *et al.* 2014，高橋 2014）．これらのギャップは相互に関連すると考えられることから，ジェンダー・ギャップが小さい社会では，②と③のギャップが生じるリスクも低いとの予測が成り立つ．長きに渡り，ジェンダーの視点より機会と結果の平等の両側面から問題を提起し，仕事と家庭のバランスの実現を目指してきたスウェーデンは，これらのギャップが相対的に小さい社会であると推定できる．

本稿では，子育て世代の男女双方の家庭生活時間の確保を射程に入れた，スウェーデンのワーク・ファミリー・バランス施策と実践のあり方を，日本やEU諸国との比較の観点から再考する．先の三つの領域に焦点を当て，近年の研究論点を整理し，今後の当該分野の研究への示唆を探っていく．

2. スウェーデン型共働き・ケア分担社会の枠組み

2.1. 国際比較でみるスウェーデンの位置づけ

EUでは，1990年代終盤にワーク・ライフ・バランスを重要な政治課題として掲げ，育児休業制度や子育て支援施策，パートタイム労働の導入を通じて女性の就労支援を図り，労働市場におけるジェンダー平等を目指してきた．21世紀に入ると，ケア責任の分担の視点から，男性の育児休業促進政策の必要性が説かれるようになった (European Commission 2011)．ジェンダーの視点から，男女双方のWLBと働き方の柔軟性やディーセント・ワークの重要性が唱えられるようになっていく．今日，EUの多くの国々が，従来の性別役割分業に基づく男性稼ぎ手モデルから共働きモデルへと転換を図っているものの，各国の取組み内容には違いがみられる．女性の就労を促進する施策は講じていても，男性の家事・育児を同等に促しているわけではない．

表1は，Esping-Andersen (1990) が，労働者の「脱商品化」レベルの高低を主軸

[2] 本稿では子どものいる就労者の家庭生活と仕事のバランスという視点から同語を用いている．引用等においては，ワーク・ファイル・バランス（WLB）も用いる．

として行った福祉国家の類型化 ― ① 社会民主主義的レジーム，② 自由主義的福祉国家レジーム，③ 保守主義的福祉国家レジーム ―，と Johansson (2014) の指摘に準拠した家族政策における家事・育児といったケアワークのジェンダー平等推進度を照応させて，主要先進諸国を位置づけたものである．スウェーデンをはじめとする北欧諸国は社民主義レジームで家族政策での家事・育児責任のジェンダー平等推進度が高い．デンマークでは他の北欧諸国より同推進度は低いとされるが (Johansson 2014)，その背景には，同国が育児休業における父親への割当制度を導入していない事情がある．オランダとフランス，ドイツは保守主義レジームに属し，家族政策におけるジェンダー平等推進度は，北欧諸国ほど高くはない．保守主義レジームのイギリスや，自由主義レジームのアメリカ合衆国等，アングロサクソン諸国では，総じて，家族政策の整備は上述した国々ほど進んでいないとされる．[3] 日本は自由主義レジームに属し，家族政策におけるジェンダー平等推進度は相対的に低い．先述のように，近年，男性の育児参加に関する議論は起こっているものの，働き方は，従来の性別役割分業規範に沿ったものであると言わざるを得ない．

表 1．福祉国家レジームと家族政策の特徴による各国の位置づけ

	家族政策で家事・育児責任のジェンダー平等推進度高い	家族政策で想定される家事・育児の主な担い手は女性	家事・育児責任に係る政策は講じられていない
社民主義・普遍主義	スウェーデン，ノルウェー，デンマーク		
保守主義・組合主義		オランダ，ドイツ，フランス	イギリス
自由主義・市場指向		日本	アメリカ

（出所：Esping-Andersen 1990，Johansson 2014: 376 を基に作成）

EU 主要国における仕事と子育ての両立支援施策として，出産・育児休業，労働時間短縮，一時看護休業といった制度を比較すると，表 2 に挙げたように，育児休業制度と労働時間短縮制度はその期間と所得保障レベルに違いはあるが，各国で導入されてきていることがわかる．その中，スウェーデンでは，子どもの一時看

[3] 例えば，石井クンツは，政府による家族への介入が少ない米国において，国家レベルでの家族に特化した政策はほとんど講じられていないと論じている（石井クンツ 2011）．

護休業制度が他国より充実しており，仕事をもつ子育て世代の男女にとって必要とされる家庭生活時間を保障する仕組みがつくられていることが伺える.[4]

表 2. EU 諸国のワーク・ファミリー・バランス関連施策（*上限有り）

	出産・育児休業	労働時間短縮	看護休業/子 1 人/年	年次有給休暇
スウェーデン	出産休暇 14 週間（所得の 80%保障*）．育児休業 80 週間（うち 65 週間，所得の 80%保障*，父親に 60 日割当），父親休暇 10 日間，所得の 80%保障*	子どもが 8 歳迄 25%短縮可，育休との併用可	12 歳未満，60 日（特例 120 日）所得の 80%保障*	25 日（地方公務員 40 歳から 31 日）
オランダ	出産休暇 16 週間，育児休業 26 週間（時短と併用可），父親休暇 2 日所得の 100%保障*	子どもが 8 歳迄左記の制度を利用可	週労働時間の 2 倍迄，取得可	20 日（民間企業は約 27 日）
ドイツ	出産休暇 14 週間（所得の 100%保障*），育児休業 156 週間（うち 52 週間，所得の 67%保障*）	親時間制度：子どもが 3 歳迄，36 ヶ月分請求可，同時に週 30 時間以内の就労可能	12 歳未満，10 日	24 日（労働協約で 30 日が一般的）
フランス	出産休暇 16 週間（所得 100%保障*），育児休業 156 週間（第 1 子はうち 26 週間休業手当），父親休暇 11 日間は所得 100%保障*	子どもが 3 歳迄，最低 20%短縮可，但し週 16 時間以上就労	16 歳未満 3 日（無給）	25 日
イギリス	出産休暇 52 週間（6 週目まで所得の 90%*，7 週－39 週目所得の 90%*，40 週以降無給），育児休業 13 週間（無給），父親休暇 14 日，所得の 90%保障*	（「弾力的労働時間制度」適用で，事業所が導入）	－	20 日

（出所：European Union http://europa.eu/epic/，高橋 2014，p. 79（スウェーデン，オランダ，ドイツ），労働政策研究・研修機構 2012（フランス，イギリス））

[4] 本稿では公的保育の整備状況には言及していない．スウェーデンの公的保育環境については，拙稿（「スウェーデンの子育て支援―ワークライフ・バランスと子どもの権利の実現」『海外保障研究』No. 160，2007，国立社会保障・人口問題研究所，pp. 73-86）参照.

先述したOECDの「よりよい暮らし指標」の一端をなす，「ワーク・ライフ・バランス指標」は，① 就労者一人当たりの年間平均労働時間，② 週の労働時間が50 時間を超える者の割合，を尺度としている．EU では労働時間指令により（2003/88/EG），1 日 24 時間につき，最低連続 11 時間の休息時間（勤務インターバル）を付与し，長時間労働禁止の規定を設けており，週の労働時間が 50 時間以上の者の割合は日本と比べると格段に低い．EU 主要諸国と日本における年間平均労働時間をみると，スウェーデンでは，日本やイギリスより短いが，オランダ，ドイツ，フランスに比べると長い(表 3 参照)．しかし，長時間労働者の割合をみると，オランダと並んで最も低い．週の法定労働時間が 35 時間と短いドイツやフランスで，長時間労働者の割合がスウェーデンより高いことは，実労働時間における就労者間格差の存在を暗示するものと思われる．生活の質を包含する労働環境の公平性とワーク・ライフ・バランスの達成度，さらに社会におけるジェンダー平等度は連動しているかのようである．

表 3. EU 諸国と日本の就労状況—ランキング 2014 年

	スウェーデン	オランダ	ドイツ	フランス	イギリス	日本
より良い暮らし指標(36 ヵ国中)	3 位	9 位	14 位	18 位	12 位	20 位
WLB 達成度	6 位	4 位	7 位	12 位	23 位	31 位
就労者の年間平均労働時間(h)（OECD 平均 1765h)	1621 h	1381 h	1397 h	1479 h	1654 h	1745 h
週の実労働時間が 50 時間以上の者の割合	1%	1%	6%	9%	12%	22.6%
男女平等指数（142 ヵ国中）	4 位	14 位	12 位	16 位	26 位	104 位

（出所：OECD Better Life Index 2014,　World Economic Forum 2014）.

2.2. 労働環境の整備とワーク・ファミリー・バランス施策の変遷

スウェーデンは早くから平等と連帯の理念に基づき，労働者の権利保障と労働環境の整備に着手していた．福祉国家の基盤が築かれた時代，1920 年に法定労働

時間は週 48 時間と規定され，労使間の協議による「サルトシュバーデンの労使協定」が締結された 1938 年に 2 週間の年次有給休暇(最低付与日数)が導入された．有給休暇を夏季に連続取得することが，社会での規範となっていった．1944 年，政府は「国民の家」構想に基づくプログラムを発表し，完全雇用の実現，資源の公平は分配と生活水準の向上，生産性の向上とデモクラシーの強化といった目標を掲げた．1951 年，年次有給休暇は 3 週間となり，1957 年には法定労働時間が 45 時間へと短縮された．1950 年代後半，労働組合主導で男女の賃金格差が問題視され，女性解放の観点からも女性の社会進出に関する議論が起こる．1959 年には「家庭と仕事」会議が開催され，男女双方が家庭と仕事を両立できる労働環境の整備が国の重要課題として提示された(高橋 2012)．それが本稿の冒頭で解説した『女性の生活と仕事』(1962 年)で挙げられた議論へと発展していくこととなる．

パートタイム（短時間）労働者の雇用環境も 1940 年代から組合主導で整備され，週 16 時間以上働く者は，フルタイム労働者と同等の福利厚生（雇用保障，年次有給休暇等）が保障されていた．Stanfors (2007) によると，当時のスウェーデンのパートタイム労働者の雇用環境は，例えばイギリスと比べても，充実していたという．

高度成長期を迎え，国内の経済が大きく発展した 1960 年代には，労働力不足による需要増加もあり，女性の活用としてパートタイム労働が注目されるようになる．それまでは，既婚女性が家庭生活に支障のない範囲で家計をサポートする，という名目でのパートタイム勤務で，週 20 時間未満が主流であった．1960 年代後半から女性解放に関する論調が高まり，スウェーデンの労働市場政策において男女平等の理念が中核となっていく．1970 年，国家公務員に対し，子どもが 12 歳に達する迄，労働時間を短縮する権利が与えられたのを皮切りに，全ての労働者を対象として同等の権利が保障されるようになった (*ibid.*)．共働きを標準とすべく社会保障制度を改革し，1971 年には所得税の課税方式を夫婦合算性から個人単位へと転換した．当時制定された週 40 時間の法定労働時間（1973 年）と 5 週間の年次有給休暇（1978 年）は今日まで継承されている．

労働時間と有給休暇の設定については，団体協約に基づき，業種とセクターによって若干の差がみられる．例えば，民間企業のホワイトカラー雇用者の場合，所定労働時間は 38.5 時間と規定されている．法定労働時間を 1 日 6 時間に短縮するといった議論は，四半世紀に渡って続けられている．

ワーク・ファミリー・バランスの実現に繋がる同国の家族政策と労働関連施策を年代ごとに整理すると，表 4 のようになる．

表 4. 家族政策と労働関連施策の変遷：1920 年代～2000 年代

	家族政策・両立支援施策	労働時間政策・年次有給休暇・女性差別撤廃
1920 年代		1920: 週の法定労働時間 48 時間に
1930 年代	1937: 母親（産前産後）休業 12 週間（無給） 1938: 母親（出産）手当導入 1939: 出産休暇 4 ヶ月半に延長（無給）	1938: 2 週間の年次有給休暇導入 1939:結婚・出産を理由にした女性の解雇禁止
1940 年代	1945: 出産休暇 6 ヶ月に延長（無給） 1948：児童手当導入	
1950 年代	1955：出産休暇 3 ヶ月有給に	1951: 年次有給休暇 3 週間に 1957: 法定労働時間 45 時間に
1960 年代	1963:出産休暇有給期間 6 ヶ月に延長	1960：女性賃金廃止（5 年以内に） 1965：法定労働時間 42.5 時間に
1970 年代	1974：父母対象の育児休業 6 ヶ月・所得の 90%保障（親保険・上限有）は課税対象に．子どもの看護休業導入（有給 10 日/年）． 1975：育児休業 7 ヶ月に延長．子どもが 8 歳に達する迄，分割取得可能に 1978:育児休業 9 ヶ月に延長 1979:雇用者に子どもの出産後 18 ヶ月間休業する権利（無給）．フルタイム雇用者に子どもが 12 歳に達する迄，労働時間を 25%短縮する権利	1970: 国家公務員に子どもが 12 歳に達する迄，労働時間を短縮する権利 1973：法定労働時間 40 時間に 1975:就学のため休業する権利 1978: 年次有給休暇 5 週間に
1980 年代	1980：育児休業 12 ヶ月に延長．出産に伴う父親休暇（1 週間），スピードプレミア制度（第 1 子出産後 24 ヶ月以内に第 2 子を産むと所得保障優遇）．子どもの看護休業 2 ヶ月に延長． 1986: スピードプレミア制度対象期間を 30 ヶ月に延長．保育所・学校行事参加	1980: 雇用における性別による差別禁止法，男女雇用機会均等法 1983：改正男女雇用機会均等法により，全ての職業の門戸が（例：空軍）女性に開かれる

	休業2日/年. 1989：育児休業15ヶ月に延長．子どもの看護休業3ヶ月に延長.	
1990年代	1990：子どもの看護休業4ヶ月に延長 1995：育児休業取得期間が短い方の親に1ヶ月割当（通称：父親の月） 1996-1997：親保険，所得の75%に減額 1998：親保険，所得の80%に増額	
2000年代	2002：育児休業16ヶ月に延長，父親の月を2ヶ月に延長 2006：育児休業17ヶ月に延長	

（出所：Stanfors 2007, Tabell 6.1 ならびに高橋 2012，p. 79 を基に作成．育児休業中の所得保障レベル増減の詳細は割愛した.）

スウェーデンのワーク・ファミリー・バランス関連施策の特徴として，早くから男女の機会均等の理念に基づき労働環境を整備し，結果の平等に関しても常に問題提起してきたこと，さらに子どもの最善の利益の観点から，子どもが父母いずれからもケアを受けられるよう，家庭生活時間の確保を射程に入れた取組みを行ってきたことが挙げられる．2005年には，当時の政府（社民党を第一党とする左派政権）が，子どもの権利の視点を強化する目的で，育児休業における父親への割当月を延長する改正案を提出していた (SOU 2003:36)．また2009年上半期にEUの議長国を務めた際，子どもの視点に立ったWLBの議論の場を設けるなど先駆的な取組みが行われていた（高橋 2012）.

3. 比較の視点から見たスウェーデンのワーク・ファミリー・バランスの実態と研究の論点

本章では，スウェーデンにおける仕事と家庭生活のバランスのあり方の特徴を，内閣府の「少子化社会に関する国際意識調査」(2010年)（以降，「内閣府調査」[5]）のデータを用いた筆者の分析結果を基に，日本とフランスとの比較を通して再考

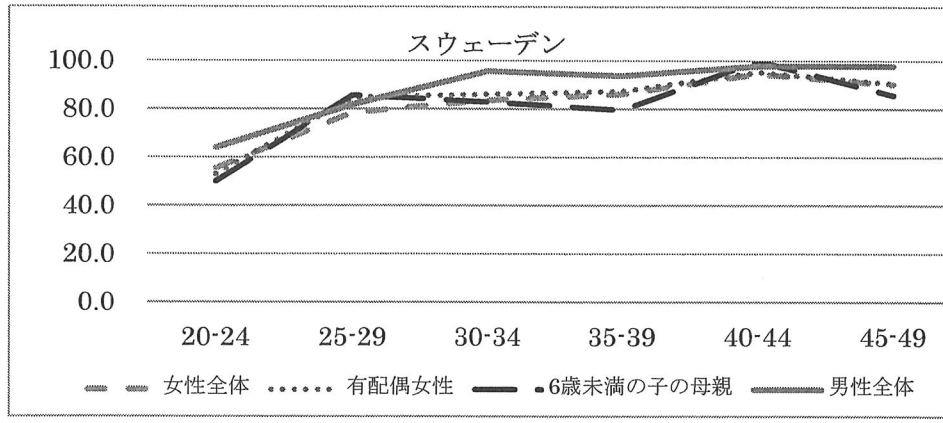
[5] 内閣府が2010年，日本，スウェーデン，フランス，アメリカ，韓国における20～49歳の男女（各国約1000人）を対象に実施した．本稿では，筆者による分析結果から3カ国を抽出し，スウェーデンに焦点を当て再考している.

する.[6] 男女間の均衡・平等の観点から, ① 働き方と労働時間, ② 制度と実践, ③ 理想と現実, をめぐる均衡・ギャップについて考査した上で, スウェーデンにおける近年の研究論点を整理し, 照らし合わせていくこととする.

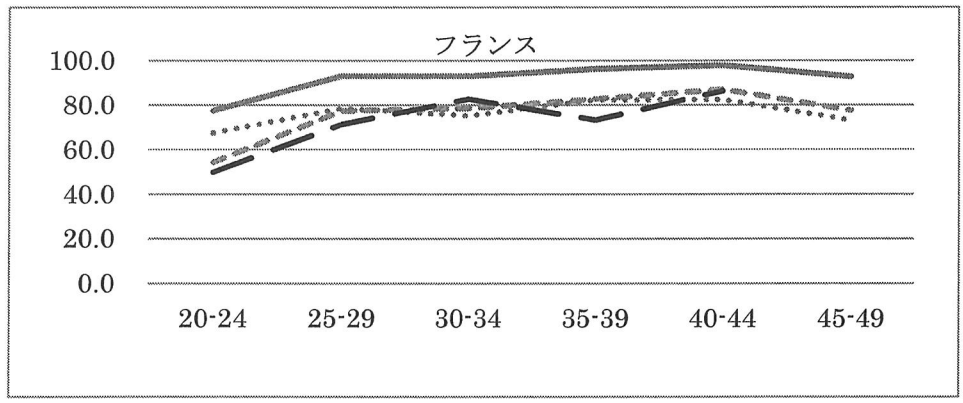
3.1. 働き方と労働時間

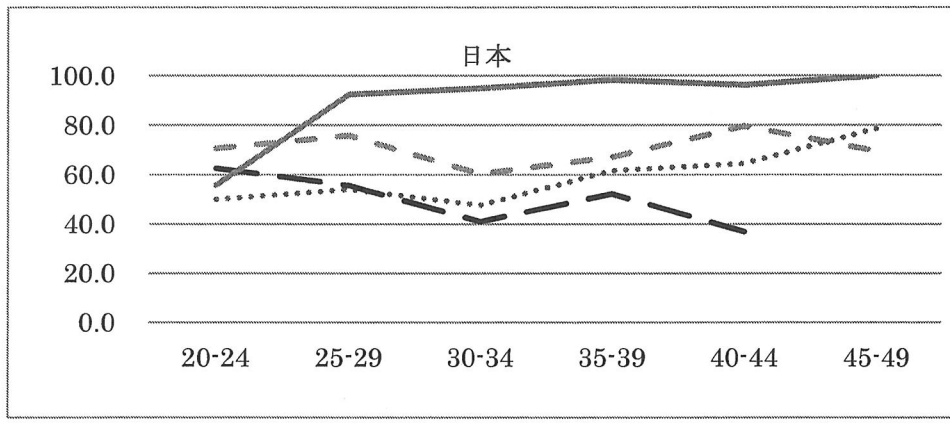
男女とも就労により経済的に自立することが社会規範とされているスウェーデンでは, 女性はライフコースを通して仕事を継続させている. 内閣府調査の対象者である 20 歳～49 歳の男女の年齢コーホート別の就業率をみると, 図 1 で示した通り, 3 カ国において, スウェーデンの女性の就業率が描くカーブが, 配偶の有無と幼い子どもの有無にかかわらず, 男性のカーブに最も近似していることがわかる. 男女間だけはなく, 家族状況が異なる女性間の差もスウェーデンでは相対的に小さい.

図 1. 男女の就業率, 有配偶女性, 6 歳未満の子どものいる女性, 年齢コーホート別, 2010 年



[6] スウェーデンと日本, フランスにおける子育て環境・制度と人々の意識・行動の比較については, 内閣府調査 (2005 年版) のデータ分析に基づき論述した拙稿 (「日本と各国との比較 3. 日・仏・スウェーデン比較」内閣府政策統括官 (共生社会政策担当)『少子化社会に関する国際意識調査報告書』2006, pp. 209-232) 参照.





（出所：高橋 2011b，図 4-1．内閣府政策統括官『少子化社会に関する国際意識調査報告書』）

次に就業形態をみると，スウェーデンでは，正規雇用者の割合は男女とも 6 割前後と総じて高く，また 6 歳未満の子どものいる女性で同数値が最も高いのは注目に値する．非正規雇用者や無職者の割合は，男性より女性の方が高いものの，スウェーデンにおける就業形態の男女差は，日本は勿論のこと，フランスと比べても明らかに小さい[7]（表 5）．

法定労働時間は国により違いがあることから，就労者の 1 週間当りの平均実労働時間は，表 6 で示した通り，スウェーデンの方がフランスより若干長いものの，男女差はスウェーデンの方がやや小さいことがわかる．[8]

EU の労働時間指令では，年次有給休暇は最低 20 日間保障するものとされてい

[7] OECD の 2009 年のデータによると，女性（24-54 歳）の雇用者に占める有期雇用者の割合は，スウェーデンで 13.2%，日本で 77.2%，フランスは 58.8%であった．

[8] 労働時間 50 時間以上の者が 1 割程度おり，OECD の「よりよい暮らし指標」で発表された数値より明らかに高い点には留意する必要がある．

るが，実際の取得率には差が見受けられる．内閣府調査のデータを用いて雇用者に付与されている年次有給休暇日数と取得状況を算出したところ，スウェーデンでの付与日数は平均 25.8 日，取得率は 84.3%（女性 84.6%，男性 84.1%）で，フランスでは平均 23.4 日，取得率 58.8%（女性 60.7%，男性 57.2%），日本では平均 14.1 日，取得率 47.1%（女性 51.2%，男性 41.8%）である（高橋 2011b）．スウェーデンでは付与日数が一番多い上に取得率も高く，男女差も小さい．仕事に費やす時間が男女均衡であることは，仕事を休むという行為における男女差の解消に繋がるとも考えられる．

表 5．就業形態，20-49 歳の男女，6 歳未満の子どものいる母親 2010 年（%）

	正規/無期	非正規/有期	自営他	失業	家事/無職	学生	全体	総数
スウェーデン								
女性	59.9	8.8	7.5	6.1	7.1	10.6	100	491
男性	66.5	6.9	9.2	6.5	2.2	8.8	100	510
6 歳未満の子の母	67.1	8.2	2.7	4.1	11.0	6.9	100	146
日本								
女性	30.3	31.0	6.5	1.7	28.5	2.0	100	709
男性	72.0	6.1	12.4	2.2	2.6	4.6	100	539
6 歳未満の子の母	20.1	22.2	3.7	0.5	52.9	0.5	100	189
フランス								
女性	44.1	9.4	8.7	14.9	16.6	6.3	100	542
男性	60.7	10.7	10.4	10.6	3.7	3.9	100	460
6 歳未満の子の母	46.4	7.3	7.3	13.0	23.7	2.4	100	207

（出所：高橋 2011b, 表 4-3，4-5．内閣府政策統括官『少子化社会に関する国際意識調査報告書』を基に作成）

表 6. 就労者の 1 週間当たりの男女の実労働時間，20-49 歳，2010 年（%）

時間／週		-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-	全体	総数	平均時間
スウェーデン	全体	3.4	8.1	25.0	52.7	7.6	3.2	100	789	38.7
	女性	3.2	9.4	33.7	48.0	4.6	1.1	100	371	36.7
	男性	3.6	6.9	17.2	56.9	10.3	5.0	100	418	40.5
日本	全体	5.9	12.1	13.3	40.7	14.8	13.2	100	964	42.5
	女性	11.3	17.2	21.6	38.7	7.5	3.8	100	478	34.9
	男性	0.6	7.2	5.1	42.6	22.0	22.4	100	486	50.0
フランス	全体	7.1	13.6	50.1	19.8	5.9	3.6	100	701	36.2
	女性	10.0	17.0	53.0	14.2	3.9	1.8	100	330	33.2
	男性	4.6	10.5	47.4	24.8	7.6	5.1	100	371	38.8

（出所： 高橋 2011b，表 4-7. 内閣府政策統括官『少子化社会に関する国際意識調査報告書』を基に作成）

子育て期の男女の生活実態に迫るべく，核家族世帯で 12 歳未満の子どもがいる就労女性の回答をもとに，労働時間と家事・育児時間の夫妻間の分担状況をみると，表 7 で示したように，3 カ国中，スウェーデンで，妻の労働時間が最も長く（36.3 時間），夫妻の賃金労働時間の合計に占める妻の労働時間の割合（妻の賃金労働時間分担率）も高い（47.2%）ことがわかる．妻が平日に家事・育児に費やす時間については，3 ヶ国間で大差はないが，妻の分担率をみると，スウェーデンで 56.8%と相対的に低い．換言すれば，夫の家事・育児分担率は，妻側の回答に基づくと，スウェーデンで 43.2%と最も高く，フランスで 34%，日本では僅か 17.5%である．

表 7. 12 歳未満の子どものいる核家族・共働き世帯の労働時間ならびに平日の家事・育児時間の配分—就労女性の回答，20-49 歳，2010 年

	妻の平均賃金労働時間/週	妻の賃金労働時間分担率	標準偏差	妻の平日の平均家事・育児時間/日	妻の家事・育児時間分担率	標準偏差	総数
スウェーデン	36.3	47.2%	0.084	4.7 時間	56.8%	0.151	136
日本	30.3	36.1%	0.102	5.2 時間	82.5%	0.157	113
フランス	32.5	44.8%	0.099	4.3 時間	66.0%	0.18	144

（出所：高橋 2011b，表 4-13．内閣府政策統括官『少子化社会に関する国際意識調査報告書』を基に作成）

ここまでみてきたように，スウェーデンにおける働き方と労働時間については，相対的に男女均衡で，夫妻間の賃金労働と家事労働の分担レベルも日本やフランスより高いが，それでも男女平等とは言い難い．同国の男女カップルの労働と家事・育児分担については，ジェンダーの視点からもさまざまな研究が行われてきた (cf. Ahrne och Roman 1997, Takahashi 2003, Roman 2014, Boye 2014)．社会のジェンダー規範による拘束力が弱まると，家庭生活の調整をめぐり，カップル間の交渉の余地が高まるとされる (Roman 2014)．家族状況によっても，分担の仕方に違いがあり，子どものいない若年の男女カップルでは家事時間はほぼ均衡だが，子どもが生まれると，男女格差が広がるという (Boye 2014)．スウェーデン中央統計局の報告によると，2000 年から 2010 年の 10 年間で，女性が家事に費やす時間は 1 時間減少したが (2010 年で 14.5 時間)，男性の家事時間に変化はみられない（同 11 時間）.[9] ワーク・ファミリー・バランスをめぐる問題は，ワーク・ライフ・コンフリクトの視座から捉えられる傾向もあり，女性の二重労働負担やそれによるディストレスは，解決すべき課題として議論が続けられている．

3.2. 制度と実践の均衡・ギャップ

ワーク・ファミリー・バランス推進施策・制度は，職場レベルで導入され，さらに個人レベルで実践できてこそ意味があるといえるだろう．内閣府調査のデータから，子育てを経験している男女が実際に利用した両立支援制度を国別にみて

[9] Boye (2014, p.106) の分析によると，スウェーデンの家庭で男女が家事労働にかける週あたりの平均時間（2010 年）は以下の通り；掃除（女 2.7 時間，男 1.5 時間），洗濯・被服（女 3 時間，男 1.3 時間），買物・炊事・皿洗い（女 8.2 時間，男 5.5 時間），メンテナンス（女 0.6 時間，男 2.5 時間）．

みると，表8に示したように，スウェーデンにおける各種制度の利用率が，フランスと比較しても突出して高い.[10] 調査回答者には，出産後，就労を継続していない女性も含まれていることから，日本女性の出産・育児休業取得率は明らかに低く，制度の実践度も低いことが読み取れる.

表8. 子どもをもつ男女が実際に利用した制度，20-49歳，2010年（複数回答可）（%）

	スウェーデン		日本		フランス	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
産前・産後休業	85.1	-	22.9	-	50.6	-
父親休暇	-	77.1	-	4.4	-	44.2
育児休業	75.2	74.0	17.0	4.8	45.2	23.5
短時間勤務	42.0	15.4	7.3	4.1	20.5	9.2
子どもの看護休業	67.6	64.0	3.1	4.1	9.6	11.5
テレワーク・在宅勤務	18.4	24.7	2.7	0.7	2.5	3.0

（出所： 高橋 2011b，表4-14A, 4-14B. 内閣府政策統括官『少子化社会に関する国際意識調査報告書』を基に作成）

スウェーデンにおける男女の育児休業取得状況を綿密に分析した Duvander と Viklund (2014) によると，子どもが2歳になるまでの平均休業日数は，母親で13か月（うち親保険受給期間は9ヶ月），父親は3.5ヶ月（同2ヶ月）であるという．休業行動は所得レベルによって差があり，休業期間・親保険受給期間とも長いのは男女とも中間所得層である．男女の所得格差が小さいカップルでは，女性の受給日数が相対的に少なく，女性が高所得者の場合，パートナーの男性は受給期間も休業期間も長くなる (Duvander och Viklund 2014). 女性の社会経済状況がパートナーである男性の育児行動に影響を与えるものと思われるが，カップル間の育児休業分担の交渉で鍵を握るのは男性側との指摘もある (Roman 2014).

その一方，父母の育児休業取得の動機や分担の仕方は多層的なプロセスであり，母性・父性・ジェンダー平等をめぐる理想と規範，さらに「子どもにとっての最善は何か」という考えが相互に影響を及ぼしているという (Alsarve och Boye 2012).

Evertsson (2014) は，1993年～1997年ならびに2000年～2004年に第1子が生

[10] 経済産業研究所が内閣府経済社会総合研究所と共同で2010年に5カ国の企業を対象に実施したアンケート調査によると，在宅勤務制度の導入率はスウェーデンで最も高く71.0%であった．他国の結果は以下の通り；日本4.3%，ドイツ51.2%，オランダ52.0%，イギリス67.3 %（高橋 2012，p.12）.

まれた男女が受給した親保険とその後の給与額との間にネガティブな相関性があると指摘する．特に高学歴の男女でその傾向が強く，育児休業取得により受けるリスクは男女同等である (Evertsson 2014) ことを示唆する分析結果から，スウェーデンの労働市場におけるジェンダー・ギャップ解消の兆しがある意味みえてきたとも考えられる．

表 9. あなたの職場は仕事と育児を両立しやすい職場ですか — 雇用者全体，有配偶で子どものいる核家族世帯の正規雇用者の回答，20-49 歳男女，2010 年 (%)

		とてもそう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえばそう思わない	全くそう思わない	わからない	全体	総数	chi² (1) 男女差
スウェーデン	全体	58.0	25.2	6.8	4.9	5.2	100	711	
	女性	59.1	23.4	5.9	5.3	7.1	100	337	
	男性	57.0	26.7	8.3	4.6	3.5	100	374	
有配偶・正規・有子	女性	55.4	27.4	5.7	4.0	7.4	100	175	
	男性	59.0	29.8	7.4	2.7	1.1	100	188	0.91
日本	全体	16.8	40.8	26.4	13.9	2.1	100	856	
	女性	21.8	45.3	20.7	11.3	0.9	100	435	
	男性	11.6	36.1	32.3	16.6	3.3	100	421	
有配偶・正規・有子	女性	29.5	44.3	14.8	11.5	0	100	61	
	男性	10.8	39.5	34.1	14.4	1.2	100	167	16.97**
フランス	全体	26.2	31.4	25.2	13.9	3.2	100	618	
	女性	27.9	30.3	23.8	15.2	2.8	100	290	
	男性	24.7	32.3	26.5	12.8	3.7	100	328	
有配偶・正規・有子	女性	27.3	30.2	25.2	15.8	1.4	100	139	
	男性	28.8	37.5	25.0	7.5	1.2	100	160	5.75

(1)「わからない」と回答した者を除く　**p<0.01

(出所：高橋 2011b，表 4-9，4-11．内閣府政策統括官『少子化社会に関する国際意識調査報告書』を基に作成)

内閣府調査から雇用者自身の職場環境に対する評価をみると，スウェーデンでは男女とも評価が高く，また男女差も小さい．表 9 に示したように，「あなたの職場は仕事と育児を両立しやすい職場ですか」という設問に対し，「とてもそう思う」

と回答した者の割合は，スウェーデンの女性で59.1%，男性で57.0%を占める．「どちらかといえばそう思う」と回答した者を合わせると，男女いずれも8割をゆうに超えている．さらに自身の職場環境に関する評価について，有配偶で子どもがおり，核家族世帯に暮らす正規雇用者の回答から分析したところ，スウェーデンで男女差が最も小さいことが明らかとなった．一方，日本では同回答の男女差が大きく，また有意差がみられる点は特筆すべきである．

子どもをもつ女性が正社員・正職員として勤務している職場では，両立支援制度がある程度，整えられていると推定でき，女性が自身の職場の環境を肯定的に評価するものと思われる．スウェーデンでみられるように，実際に子どもをもつ男性が，女性と同様に職場環境を評価しているのは，父親が家庭生活時間を確保できるような取組みが，職場レベルで実践され，そのことが実感できるからであると考えられる．回答における男女差が顕著で有意差も認められる日本は，その対極に位置すると言わざるを得ない．

男性の長期休業の権利強化を図り，男性が女性と同様に仕事を休むことを標準化すると，働き方全体が変わり，ディーセント・ワークの実現にむけた「ファミリーフレンドリーな労働時間」が可能になると論及されている (Messenger 2006). 就労者の権利（制度）とその権利を行使する能力（実践）の間にギャップがあるとの視座に立ち，Amartya Sen の唱えたケイパビリティ (capability) 概念[11] を WLB 研究に援用した Hobson (2014) は，労働時間短縮の権利に代表される働き方の柔軟性は，とりわけ女性の家庭生活と仕事の両立を可能とし，WLB へのケイパビリティを高め得る重要な制度であるとしながらも，場合によっては，ケイパビリティを弱めるリスクも内包している点を指摘する (Hobson 2014). 国と企業レベルの施策において，個人のライフコースによってフルタイムとパートタイム双方への移行を可能とする制度であれば，ケイパビリティは高められるという (Fagan and Walthery 2014). 但し，それが市場主導で企業の柔軟性を主眼とした，企業主導型の柔軟性 (external flexibility) ではなく，個人の権利保障を包摂した労働者主導型の柔軟性 (internal flexibility) (Hobson 2014, Lewis and Plomien 2009) であることが重要となる．スウェーデンの労働環境は，柔軟性が高く，労働者主導型であるとされる．ストックホルムで，男女100人を対象に実施したインタビュー調査において，在宅ワークが可能であると回答した者は，女性の方が若干高いものの，男性でも約6割を占めていた (Hobson *et al.* 2014).

フルタイム労働が男女双方にとっての標準とされ，パートタイム労働の選択肢

---

11 「福祉」と「福祉を追求する自由」をケイパビリティの視点から捉えたものである．本稿では，capability を潜在能力ではなく，ケイパビリティと称する．同アプローチの WFB 研究への援用については，拙稿（高橋 2011a）参照．

がない場合，女性の働くケイパビリティが弱まるとの指摘もある (Drobnič and León 2014). その反面，イギリスやオランダでみられる短時間パートタイム労働は，女性がケア役割の責任を負うことを前提とするジェンダー化されたもので，雇用保障においても不利な点がある場合は，女性のケイパビリティを弱めることになるかもしれないとの懸念も残る (Hobson 2014).

個人が自らの時間的福祉に影響力をもつことを「時間的自律性」として捉えたLarsson (2012) は，小さい子どものいる家族の時間的福祉の観点から，スウェーデンにおける父親のパートタイム労働の可能性に着目している．2 万人のデータを用いた分析から，2〜7 歳の子どものいる就労者のうち，週の労働時間が 30-36 時間の者は女性で 28%，男性では僅か 2%であると割り出した．育児休業取得期間が長い男性にパートタイム労働を選択する傾向がみられ，また上級ホワイトカラーの方が下級ホワイトカラーやブルーカラーよりパートタイム率が若干高いという（前者 5%，後者 1%）．仕事上の要求度が高く，時間的自律性が低ければ，ストレス度が高まるという指摘もある．スウェーデンで過去 20 年の間に子育て世代の労働時間は増加しており，ストレスリスクの上昇が懸念される．中央統計局（SCB）の 1976 年と 2004 年のデータの比較分析によると，小さい子どものいる父母双方の週の労働時間は 10 時間程度増加し，消費レベルも上昇しているという．女性のパートタイム労働は社会のジェンダー構造を硬直させるかもしれないが，父親のパートタイム労働の可能性を探ることは，子どものいる家族の時間的福祉を高め，ジェンダーに平等で革新的な方法となり得るかもしれない (Larsson 2012).

3. 3. 理想と現実のバランス

日本とフランスとの比較から，スウェーデンにおけるワーク・ファミリー・バランスのあり方を再考していくなかで，社会制度・規範は個人の意識や志向，ひいては行動にいかなる影響を与え得るのか，という社会科学的命題が想起される．個人がどのような生活状況を「バランスが取れている」と認識するのかを考える際，社会環境・規範の及ぼす影響についても検証する必要があるだろう．[12] 内閣府調査では「仕事」と「家庭生活」，「個人生活」の優先度について，希望と現実

[12] 筆者らは，2013 年 8 月〜9 月にスウェーデン，ドイツ，オランダにおける日系企業に妻子帯同で駐在員として勤務する日本人男性を対象に行ったインタビュー調査で得られた知見から，日本よりも WFB の達成度が高い社会での生活体験を通じて，彼らの WFB をめぐる意識や行動に明らかな変化が見られることを導出した (Takahashi, M., S. Onode, M. Tomoko and K. Yoshizumi., "Work Family Balance of Japanese Men in the Era of Globalization: Do their attitudes and practices change by working in EU countries?", presented at XWIII ISA World Congress of Sociology in Yokohama, July 16th, 2014.).

の両面から尋ねている．まず個人の希望については，表10に示したように，スウェーデンとフランスでは，男女とも「家庭生活」を優先させたいと考える家族志向の者の割合が最も高く，スウェーデン女性の43.2%を占めている．日本では男女差が大きく，女性には家族志向の者が31.3%いるが，男性では11.5%と低い．日本男性では「仕事と家庭生活」双方を優先させることを希望する者が最も多く（35.4%），これには男性が家族を養うものという日本社会に根強い規範（高橋2011b）が影響を与えているものと思われる．

表10. 日常における「仕事」，「家庭生活」，「個人の生活等」の優先度，希望と現実，20-49歳男女，2010年　(%)

	仕事	家庭生活	個人の生活	仕事と家庭	仕事と個人生活	家庭と個人生活	仕事と家庭と個人生活	わからない	合計	総数
スウェーデン										
女性：希望	2.6	43.2	2.2	15.7	1.6	9.8	24.4	0.4	100	491
現実	8.3	36.2	4.9	24.0	3.9	5.7	14.9	1.0	100	491
男性：希望	4.3	32.0	4.9	19.4	3.9	10.2	24.3	1.0	100	510
現実	16.5	21.4	7.6	23.1	8.0	5.3	16.3	1.8	100	510
日本										
女性：希望	4.4	31.3	5.2	21.9	7.8	15.4	14.0	0.1	100	709
現実	18.8	38.8	5.5	18.9	6.1	6.2	5.5	0.3	100	709
男性：希望	12.4	11.5	8.5	35.4	10.4	7.1	13.4	1.3	100	539
現実	45.1	8.4	8.9	23.9	8.0	1.7	2.8	1.3	100	539
フランス										
女性：希望	2.8	41.3	4.1	11.1	3.5	12.2	24.9	0.2	100	542
現実	19.2	30.3	4.2	21.4	5.5	7.7	10.5	1.1	100	542
男性：希望	6.7	35.2	5.4	19.1	3.3	8.5	21.5	0.2	100	460
現実	29.6	21.5	5.2	18.9	6.7	4.1	12.4	1.5	100	460

（出所：高橋 2011b，表4-19A，4-19B．内閣府政策統括官『少子化社会に関する国際意識調査報告書』を基に作成）

人々が理想とするバランスと現実の生活はどの程度合致するものであろうか．スウェーデンでは，女性の間では，希望よりポイントは下がるものの，現実でも「家庭生活」を優先している者が多くいる（36.2%）．一方，男性の方は「仕事と家庭生活」双方を優先させる生活をしている．日本とフランスの男性においては，希望に反して，「仕事」を優先する生活を余儀なくされている者が多い．スウェーデンでは総じて希望と現実のギャップが小さく，またその男女差も日本やフラン

スほど顕著ではなく,「家庭生活」に比重を置いた生活が実践できていることがわかる.

共働き・ケア分担型社会となったスウェーデンで，今や一般的な父親像は，子育てに「積極的に関わる父親」(den engagerade fadern) である (Roman 2014, Johansson 2014). しかしながら，社会的な理想像が高いがゆえに生じる現実とのギャップもある．男女とも子どもと一緒に時間を過ごすこと (time with children) を理想としているが, 実生活で子どもと過ごす時間は, 世話にかける時間 (time for children) であることが多いという (Forsberg 2009).

仕事と家庭生活の両立を可能とする社会基盤が構築され，職場における実践が幅広く可能となっているが，個人レベルの日常生活においては，ワーク・ファミリー・コンフリクトとウェルビーイング (well-being) の二面性があることも指摘されている (Plantin 2014). ヨーロッパ先進福祉諸国における男女の仕事と家庭生活のバランスに対する主観的経験について，その二面性から捉え分析した Öun (2014) は，スウェーデンをはじめとする北欧の共働き型政策は，個人の WLB におけるコンフリクトを減少させてはいないと説く．その要因として，小さい子どもがいる女性は仕事をもちながらも，家庭生活への期待値も高く，コンフリクトに陥る傾向が高い点を挙げている．その反面，共働き型社会では個人はコンフリクトを感じながらも，ウェルビーイングが高い一面もある (Öun 2014). つまり，仕事と家庭を調整する日常生活で，コンフリクトに陥るリスクは高まるが，自己の選択の幅が広がり，個人の生活はより豊かなものになるとも考えられる.

4. おわりに

本稿では，スウェーデンにおける子育て世代の男女の家庭生活を軸としたワーク・ファミリー・バランスについて，ジェンダーと国際比較の視点から考察してきた．そこで導出された同国の特徴は，機会と結果の平等にむけた多元的な視座からの取組みと絶え間ない議論であるといえる．スウェーデンのこれまでの経験や研究の論点は，ワーク・ファミリー／ライフ・バランス研究における新たな地平を拓くものとして示唆に富む：家庭や個人の生活を重視した働き方がいかに社会に浸透しているか，それを可能とするためいかなる施策が講じられているか，そこで個人が時間的福祉を享受するための時間的自律性 (Larsson 2012) はどのように捉えられているか，また諸制度を活用し自らの権利を行使するケイパビリティ (cf. Hobson 2014) はいかにすれば高められるか.

スウェーデンにおける仕事とストレス問題についての研究を行ってきた Göran Kecklund は，柔軟な働き方が浸透し，個人が自身の就労時間をコントロールできる可能性が高くなるほど, ストレスが軽減されると説いている (Svenska Dagbladet

2015-01-08)．2014年10月に発足した社会民主党・環境党の連立政権で雇用大臣を務めるYlva Johanssonは，予てより，時間政策において重要なのは，時間に関する自己決定権の強化であると唱えていた (Johansson 2011)．テレワークがより一層普及すると，柔軟性は高まるであろうが，仕事と家庭生活の境界があいまいになり，家庭生活時間への侵食のリスクも高まる．労働時間に関する政策議論は，今後さらに複層的になると思われる．

翻って日本の現状に立ち戻ると，まずは働く人すべての生活の質を見据えた取組みを強化することが急務であろう．EUで規定されているように休息時間の概念が導入され，雇用形態に関わらず，法定労働時間のみの就労を通じて，人として尊厳ある生活ができる社会への転換が希求される．全ての就労者を対象にディーセント・ワークを保障し，労働時間選択の自由度の高い[13] ワーク・ファミリー／ライフ・バランスの達成にむけた社会の基盤が構築されなければならない．

自由な選択肢があるがゆえに人は悩み，オープンに交渉できる環境があるからこそコンフリクトが生じ得る．スウェーデンの経験が示唆するように，人は葛藤があっても，自ら選択し，コントロールできる可能性があれば，将来への希望をもって前に進むことができるのかもしれない．[14]

人間を主体とする「自由な選択の幅」を追求し，自由とコンフリクト，自律と責任（高橋 2012)，といったメカニズムを理解した上で，一人ひとりがバランスの取れたゆとりある生活を想定でき，働き方を調整してウェルビーイングを享受できる社会の実現を目指し，多角的に研究を進めていくことが望まれる．

---

[13] 日本のWLBの達成度が低い要因として，労働時間選択の自由度が極めて低いことが指摘されている（権丈 2009)．

[14] 国際比較の視点から若者のウェルビーイングを検証した「グローバル・ヤング・ウェルビーイング指標 (The Global Youth Wellbeing Index 2014)」によると，対象国30カ国中，スウェーデンは2位（首位はオーストラリア，日本は7位）に位置づけられている (Goldin *et al.* 2014)．

Work-family balance för småbarnsföräldrar i Sverige – ur ett jämförande genusperspektiv –

Mieko Takahashi

Sammanfattning

Work-life/family balance som en viktig policyfråga handlar inte enbart om att kombinera arbete och familjeliv, utan också om att uppnå ett anständigt liv i utvecklade välfärdsstater såsom Sverige och Japan.

ILO (International Labour Organization) har fastställt en strategisk plan, Decent Work Agenda, för att främja sysselsättning och anständiga arbetsvillkor för både kvinnor och män. Detta skulle kunna förverkligas bl.a. genom familjevänlig arbetstid, jämställdhet och inflytande över sin arbetstid.

I våra tidigare empiriska studier om livs- och arbetsvillkor för barnfamiljer har vi konstaterat att det förekommer stora gap/klyftor i olika sfärer i Japan; mellan kvinnor och män, mellan system och praktik samt mellan ideal och verklighet.

Syftet med denna artikel är att belysa svenska kvinnors och mäns balans mellan arbete och familjeliv med tyngpunkt på tid med familjen samt att analysera ovan nämnda klyftor utifrån ett jämförande genusperspektiv. I Sverige hade man satt upp ett tydligt mål som syftade till att skapa bättre möjligheter för både kvinnor och män att förena arbete och familjeliv långt innan begreppet "work-life balance" introducerades i ett internationellt sammanhang. Det är ett känt faktum att en progressiv jämställdhetspolitik har lanserats där.

Trots att det förekommer allt mindre klyftor i Sverige, finns klyftorna fortfarande kvar. Allt fler studier om arbete och familjeliv har börjat fokusera på individens möjlighet att ha inflytande över sitt eget liv och sin egen tid. Förhoppningsvis kan reflektion leda till många viktiga diskussioner och årgärder för att främja både kvinnors och mäns välmående och balanserade liv.

参考文献

＜欧文＞

Acker, Joan *et al*.. 1992.*Kvinnors och mäns liv och arbete*. Stockholm: SNS förlag.

Ahrne, Göran och Christine Roman. 1997. SOU 1997:139, *Hemmet, barnen och makten. Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*. Stockholm: Fritzes.

Alsarve, Jenny och Katarina Boye. 2012. ”Inte bara jämställdhet: Beslutet om föräldraledighet, moderskaps- och faderskapsideal och idéer om barns bästa”, *Sociologisk forskning*, nr.2, pp.103-128.

Boye, Katarina. 2014. ”Hushållsarbets tid och fördelning”, SOU 2014:28, *Lönsamt arbete –familjeansvarets fördelning och konsekvenser.* pp.95-129. Stockholm: Fritzes.

Drobnič, Sonja and Margarita León. 2014. ”Agency freedom for worklife balance in Germany and Spain”, Hobson, Barbara (ed.) *Worklife Balance. The Agency and Capabilities Gap*. pp.126-150. Oxford: Oxford University Press.

Duvander, Ann-Zofie. och Ida Viklund 2014. ”Kvinnors och mäns föräldraledighet”, SOU 2014:28, *Lönsamt arbete –familjeansvarets fördelning och konsekvenser.* pp.23 -61. Stockholm: Fritzes.

Esping-Andersen, Gøsta.1990. *The Three World of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

Evertsson, Marie. 2014. ”Föräldraledighet och karriär. Kvinnors och mäns lön efter en föräldraledighet”, SOU 2014:28, *Lönsamt arbete –familjeansvarets fördelning och konsekvenser.* pp.187-226. Stockholm :Fritzes.

Fagan, Colette and Pierre Walthery. 2014. “Working time capabilities at the workplace: individual adjustment options between full-time and part-time working in European firms”, Hobson, Barbara (ed.) *Worklife Balance. The Agency and Capabilities Gap*. pp.174-205. Oxford: Oxford University Press.

Forsberg, Lukas. 2009. “Managing Time and Childcare in Dual-Earner Families: Unforeseen Consequences of Household Strategies”, *Acta Sociologica.* Vol.52, No. 2. pp.162-175. London: Sage Publications.

Goldin, Nicole *et al.* 2014. *The Global Youth Wellbeing Index.* Washington: Center for Strategic & International Studies.

Hobson, Barbara. 2014. “Introduction: capabilities and agency for worklife balance – a multidimensional framework”, Hobson, Barbara (ed.) *Worklife Balance. The Agency and Capabilities Gap*. pp.1-31. Oxford: Oxford University Press.

Hobson, Barbara, Susanne Fahlén and Judit Takács. 2014. “A sense of entitlement? Agency and capabilities in Sweden and Hungary”, Hobson, Barbara (ed.) *Worklife Balance. The Agency and Capabilities Gap*. pp.57-91. Oxford: Oxford University

Press.

Johansson, Thomas.2014. "Maskuliniteter i förändring", SOU 2014:6, *Män och jämställdhet*. pp.347-382. Stockholm: Fritzes.

Klinth, Roger. 2005. "Pappaledighet som jämställdhetsprojekt —Om den svenska pappaledighetens politiska historia", SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv - jämställdhetspolitiken mot nya mål*. pp.205-235. Stockholm: Fritzes.

Larsson, Jörgen 2012. *Studier i Tidsmässig välfärd –med fokus på tidsstrategier och tidspolitik för småbarnsfamiljer.* Göteborg: Göteborgs universitet.

Lewis, Jane and Ania Plomien. 2009. "Flexicurity as a Policy Strategy: The Implications for Gender Equality. *Economy and Society.* 38(3). pp.433-459. London: Routledge.

Messenger, Jon C. 2006. "Toward Decent Working Time", Boulin, Jean-Yves *et al.*(eds.) *Decent Working Time: New Trends, New Issues*. pp.417-438. Geneva: International Labour Office.

Plantin, Lars. 2014 . "Föräldraskap och arbetsliv om lojalitetskonflikter i familjelivets vardag", SOU 2014:6, *Män och jämställdhet*. Bilaga 17. Stockholm: Fritzes.

Roman , Christine. 2014."Vem ska vara hemma, när och varför? Förhandlingar om föräldraledighetens fördelning", SOU 2014:28. L*önsamt arbete – familje- ansvarets fördelning och konsekvenser.* pp.63-94. Stockholm: Fritzes.

Stanfors, Maria. 2007. *Mellan arbete och familj. Ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*. Stockholm: SNS Förlag.

SOU 2003:36. *En jämställd försäkring?*. Stockholm: Fritzes.

Takahashi, Mieko, Saori Kamano, Tomoko Matsuda, Setsuko Onode and Kyoko Yoshizumi, 2014, "Work-Life Balance in Japan: New Policies, Old Practices", Hobson,Barbara (ed.) *Work–Life Balance: The Agency and Capabilities Gap.* pp.92-125 Oxford: Oxford University Press.

Takahashi, Mieko. 2003. *Gender dimensions in family life. A comparative study of structural constraints and power in Sweden and Japan.* Stockholm: Almqvist & Wiksell International.

Öun, Ida. 2014." Konflikten arbete-familj: Sverige i ett jämförande perspektiv", SOU 2014:28.*Lönsamt arbete –familjeansvarets fördelning och konsekvenser.* pp.257-280. Stockholm: Fritzes.

＜邦文＞

石井クンツ昌子. 2011. 「米国の家族と社会学研究—変容，現状，多様性—」，『家族社会学研究』Vol. 23, No. 2, pp. 186-195. 日本家族社会学会編.

権丈英子. 2009. 「論点 2「労働時間選択の自由」とワーク・ライフ・バランス」，『月刊福祉』April 2009, pp. 50-51. 東京：全国社会福祉協議会.

内閣府政策統括官（共生社会政策担当）. 2010.『少子化社会に関する国際意識調査 報告書』.

労働政策研究・研修機構. 2012.『ワーク・ライフ・バランス比較法研究 <最終報告書>』労働政策研究報告書 No. 151.

高橋美恵子. 2014.「ジェンダーの視点から見る日本のワーク・ファミリー・バランス — EU 諸国との比較考察 —」,『フォーラム現代社会学』 第 13 号, pp. 75-84. 関西社会学会.

_____. 2012.「スウェーデンにおけるワーク・ライフ・バランス—柔軟性と自律性のある働き方の実践」, 武石恵美子（編),『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える 働き方改革の実現と政策課題』pp. 295-329. 京都：ミネルヴァ書房.

_____. 2011a.「スウェーデン男性の育児休業とワーク・ファミリー・バランス — 潜在能力アプローチからの考察 —」,『IDUN — 北欧研究 —』Vol. 19, pp. 179-201. 大阪大学デンマーク語・スウェーデン語研究室.

_____. 2011b.「第 4 章 働き方とワーク・ライフ・バランス」,『少子化社会に関する国際意識調査報告書』平成 23 年 3 月, pp. 151-174. 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）.

<インターネット上の資料>

European Commission. 2011, Report on The Progress on Equality between women and men in 2010.
http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/sec/com_sec(2011)0193_/com_sec(2011)0193_en.pdf （最終閲覧日 2015-01-09）

Johansson, Ylva. 2011-08-07.
http://www.ylvajohansson.se/2011/08/tidspolitik-kampen-om-arbetstiden.html （最終閲覧日 2014-12-27）

OECD Better Life Index 2014. http://www.oecdbetterlifeindex.org/（最終閲覧日 2015-01-09）

OECD Employment database.
http://www.oecd.org/document/34/0,3746,en_2649_37457_40917154_1_1_1_37457,00.html#workingtime（最終閲覧日 2014-12-27）

Svenska Dagbladet 2015-01-08
http://www.svd.se/naringsliv/vi-mar-battre-av-flexibla-arbetstider_4235373.svd （最終閲覧日 2015-01-09）

World Economic Forum 2014. http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/（最終閲覧日 2014-12-27）

European Union. http://europa.eu/epic/.（最終閲覧日 2015-01-10）